



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Forældreorlov til far?

Orlovsrettigheder, arbejdspladsnormer og fædres praksisser

Bloksgaard, Lotte

DOI (link to publication from Publisher):
[10.5278/freia.110755601](https://doi.org/10.5278/freia.110755601)

Publication date:
2013

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):
Bloksgaard, L. (2013). *Forældreorlov til far? Orlovsrettigheder, arbejdspladsnormer og fædres praksisser*. Institut for Kultur og Globale Studier, Aalborg Universitet. FREIA's tekstserie Nr. 85
<https://doi.org/10.5278/freia.110755601>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



FREIA

FREIA

Feminist Research Center
in Aalborg
Aalborg University
Kroghstraede 3
DK-9220 Aalborg East

Phone: +45 9940 8310

E-mail: freia@cgs.aau.dk

**Forældreorlov til far?
Orlovsrettigheder,
arbejdspladsnormer og
fædres praksisser**

Lotte Bloksgaard

FREIA Working Paper Series

No. 85

ISSN: 0907-2179

© 2013 Lotte Bloksgaard
Forældreorlov til far? Orlovsrettigheder, arbejdspladsnormer og fædres praksisser
FREIA – Feminist Research Center in Aalborg
Aalborg University
Denmark
FREIA Working Paper Series
Working Paper No. 85

ISSN 0907-2179

Published by
FREIA & Department of Culture and Global Studies
Aalborg University

Distribution
Download as PDF on
<http://www.freia.cgs.aau.dk/Publikationer+og+skriftserie/Skriftserie/>

Front page design and layout
Cirkeline Kappel and Malin Bisander

The Research Secretariat
FREIA & Department of Culture and Global Studies
Kroghstraede 1, 2.006
Aalborg University
DK-9220 Aalborg East
Denmark
Tel. + 45 9940 8310

E-mail: freia@cgs.aau.dk
Homepage: <http://www.freia.cgs.aau.dk>

FREIA's paper series is published by FREIA - the Feminist and Gender Research Centre in Aalborg. The paper series is designed to disseminate knowledge about the core research themes of FREIA and increase awareness of FREIA's activities both internally at Aalborg University and externally.

The paper series contains two types of papers: (1) 'commissioned papers', which are produced by visiting scholars, keynote speakers at FREIA conferences and others who are invited to write a paper for the series; and (2) 'working papers', which are working papers, papers for conferences and seminars, project descriptions, lecture manuscripts and book chapters which are produced by the staff at FREIA and affiliated researchers from Aalborg University, but also by participants of conferences organised by FREIA. The papers are work in progress and not published elsewhere. FREIA's paper series is only published on the web and the authors hold exclusive copyright to their work. The views expressed in FREIA's paper series are only those of its independent authors. The editor of the series is Associate Professor Pauline Stoltz. She can be reached at stoltz@cgs.aau.dk

Forord

Dette paper er en dansk og let revideret version af den norske publikation 'Uten fedrekvote i lovgivningen: Danske fedres forhandlinger om permisjon fra arbeidet', som er udgivet i antologien Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten redigeret af Brandth, B. & Kvande, E. (2013) Oslo: Oslo Universitetsforlag.

Forældreorlov til far? Orlovsrettigheder, arbejdspladsnormer og fædres praksisser

Lotte Bloksgaard

Indledning

Danske fædre er blandt de mænd i de nordiske lande, som tager mindst orlov (Nordic Statistic Yearbook 2012). I Danmark er der ikke, som i de fleste af de øvrige nordiske lande, nogen fædrekvote i lovgivningen, dvs. forældreorlov øremærket til faderen. Sammenlignet med de øvrige nordiske lande er den gældende danske orlovslovgivning kendetegnet ved at have den svageste støtte til fædres omsorg (Haas og Rostgaard 2011).

Ifølge den danske lovgivning har fædre ret til to ugers fædreorlov lige efter fødslen samt til 32 ugers forældreorlov med dagpenge, som forældrene selv skal fordele mellem sig. Valgfriheden og fleksibiliteten i den danske orlovsordning betyder, at individuelle fædres orlovsbrug skal afgøres i flere forskellige forhandlingsprocesser: Dels i forældreparrelationen, hvor fordelingen af forældreorloven skal forhandles med moderen. Dels på arbejdspladsen, hvor danske fædre, i modsætning til mødre, i praksis forhandler tilrettelæggelsen af orlov (Olsen 2005, Bloksgaard 2009). Samtidig viser erfaringerne fra de andre nordiske lande, at standardiserede, 'færdigforhandlede' orlovsrettigheder øremærket til fædre i lovgivningen er afgørende i forbindelse med at sikre, at fædre *tager* orlov fra arbejdslivet (Brandth og Kvande 2005, Haas og Rostgaard 2011).

I Danmark reguleres orlovsrettigheder imidlertid ikke kun via lovgivningen men også via overenskomst- og virksomhedsaftaler. Det betyder, dels at orlovsrettigheder reguleres på flere forskellige niveauer, men også at individuelle fædre har forskellige orlovsrettigheder afhængig af hvilken branche og virksomhed de er ansat i. I forlængelse heraf er det centralt at studere danske fædres orlovsbrug, ikke kun i relation til national politik på området, men også som et resultat af overenskomstaftaler og forhandlinger om orlov på arbejdspladsniveau. Dette kapitel sætter fokus på samspillet mellem

makroniveau (kulturelle normer og sociale strukturer i form af orlovslovgivning), mesoniveau (orlovsregler og normer på branche- og virksomhedsniveau) og mikroniveau (individuelle valg og parforholdsfaktorer) i forbindelse med danske fædres orlovsbrug. I paperet diskuteres, hvad de skitserede rammebetingelser betyder for danske fædres brug af orlov: Hvilken betydning har det, at orlovsrettigheder tilbydes på forskellige niveauer og varierer afhængig af sektor, branche og arbejdsplads? Og hvilken betydning har det, at danske fædre skal forhandle orlov individuelt på arbejdspladsen? Hvad er det, der sker i forhandlingsprocesserne om orlov på arbejdspladsen; hvorfor falder disse så kønnet ud?

Danske fædres orlovsbrug og -rettigheder

Orlovsfordelingen mellem forældre i Danmark er meget ulige fordelt: Ifølge tal fra 2010 og 2011 holdt danske fædre gennemsnitligt 26 dages orlov og mødre 276 dage. Ser man på fordelingen af den fælles og delelige orlov, forældreorloven, tog fædrene kun 7,7 % heraf (Danmarks Statistik 2012).

I Danmark har den offentlige diskurs om vigtigheden af fædres engagement i omsorgen for deres små børn ikke været så udbredt sammenlignet med de nordiske nabolande. Inspireret af Norge og Sverige indførte Danmark kort, fra 1997, en to ugers fædrekvote i lovgivningen i uge 25 og 26 efter barnets fødsel, men denne blev afskaffet med valget af en borgerlig regering i 2001 med den begrundelse, at øremærkningen var udtryk for formynderi og tvang, samt argumenter om valgfrihed i forbindelse med forældrepars fordeling af orlov mellem sig (Rostgaard 2002, Borchorst 2006). Samtidig bibeholdtes dog 14 uger barselsorlov øremærket til moderen, uden at dette medførte samme overvejelser. Den nuværende danske orlovslovgivning, gældende fra 2002, er baseret på tanken om kønsneutralitet. Det kønsneutrale formodes at ligge i ordningens valgfrihed; dét at forældrene kan fordele og placere orloven, som de finder bedst. Et af de vigtigste formål med orlovsordningen har været at give forældre større fleksibilitet i brugen af orlov og dermed søge at sikre en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv. Det har samtidig været hensigten, at den større fleksibilitet skulle medvirke til at forbedre mænds muligheder for at tage del i orloven (Olsen 2007a). Den gældende danske orlovslovgivning er her synliggjort i en figur:

Figur 1: Orlovsrettigheder ifølge dansk lovgivning, gældende fra 2002

Graviditetsorlov (før fødsel)	4 uger til mor
Barselorlov	14 uger til mor*
Fædreorlov	2 uger til far
Forældreorlov**	32 uger til <i>hver</i> af forældrene. Dog er der pr. familie kun 32 uger i alt med ret til dagpenge**

* Heraf har moderen pligt til at holde de første to uger

** Som nævnt har den danske orlovsordning stor fleksibilitet indbygget: de 32 ugers forældreorlov kan forlænges til 40 eller 46 uger (på nedsat dagpengesats), 8-13 uger kan forlænges til barnet er ni år gammelt (aftale om længere periode kan evt. indgås med arbejdsgiveren), og der er mulighed for at vende tilbage på arbejde på nedsat tid (på nedsat dagpengesats), dvs. eksempelvis have færre timer ugentligt, enten færre timer dagligt eller en ugentlig fridag (Krarup og Andersen 2004, Ligestillingslovene 2006).

*** Fraværsretten er således mere omfattende end retten til dagpenge. Og kun forældre, som er tilknyttet arbejdsmarkedet, har ret til dagpenge.

Da Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti og Radikale Venstre dannede regering i Danmark i oktober 2011 var øremærket fædrekvote i op til 12 uger skrevet ind som en del af regeringsgrundlaget. Der er imidlertid endnu ikke, i begyndelsen af 2013, fremsat lovforslag om øremærket orlov til fædre (Bloksgaard og Rostgaard 2013). Og argumenterne om valgfrihed er fortsat stærke i relation til temaet orlov til fædre, både i den offentlige og den politiske debat.

I Danmark er barselsområdet som tidligere nævnt imidlertid ikke kun reguleret via lovgivning men også via de overenskomstmæssige aftaler, der indgås for lønmodtagere på det danske arbejdsmarked og i virksomhedsaftaler. Her fastlægges bl.a. regler for løn under orlov. Mange af de toneangivende overenskomster har i dag overhalet lovgivningen i forhold til at sikre mænd øremærkede orlovsrettigheder: i 2007 og 2008 introducerede eksempelvis henholdsvis den industrielle sektor og staten fædrekvoter, som øremærkede noget af den eksisterende forældreorlovsperiode med løn til fædre. Disse fædrekvoter er blevet forlænget i de efterfølgende overenskomstaftaler, ligesom lignende modeller er indført i andre overenskomster på det danske arbejdsmarked: Eksempelvis har Industriens Hovedoverenskomst i dag dét man kan kalde en 4-4-3-model; dvs. 11 ugers forældreorlov i alt med løn – heraf er fire uger øremærket til mor, og fire uger øremærket til far, mens forældrene frit kan fordele de sidste tre uger mellem sig. Retten til løn i de øremærkede perioder bortfalder, hvis ikke den pågældende part bruger den (Bloksgaard og Rostgaard 2013). Henover en årrække er der desuden i Danmark blevet

implementeret ekstra barselsrettigheder med løn på virksomhedsniveau, som en del af familievenlige personalepolitikker. Dette kan eksempelvis være i form af et antal ugers *ekstra fædreorlov med løn* ud over det, som medarbejderne er sikret via lovgivningen og deres overenskomst, eller et antal ugers *ekstra forældreorlov med løn*, ud over hvad medarbejdere eventuelt er sikret via deres overenskomst.

I Danmark er overenskomstsyste­met og virksomhedsniveau således foran politikerne i forhold til at sikre øremærkede orlovsrettigheder til fædre. Samtidig er det dog ikke alle danske lønmodtagere, der er dækket af overenskomstsyste­met; ca. 25 % af arbejdsstyrken står uden for dette (Ibsen 2011), og ligeledes er det langt fra alle arbejdspladser, der tilbyder deres medarbejdere ekstra orlovsrettigheder med løn. Reguleringen af orlov i Danmark – som en kombination af lovregulering og aftaler – resulterer derfor i, at danske fædre får meget forskellige rettigheder, afhængig af hvor på arbejdsmarkedet de er ansat, og dermed også meget forskellige muligheder for at tage orlov fra arbejdslivet. Samtidig betyder den indbyggede valgfrihed og fleksibilitet i orlovslovgivningen som tidligere beskrevet, at fædres faktiske brug af orlov må forhandles både hjemme med partneren og individuelt på arbejdspladsen – uden den støtte som en statslig regulering kan give i disse forhandlinger (Brandth og Kvande 2003).

Teoretisk ramme: Køn, arbejdspladsnormer og forhandlinger om orlov

Paperet tager udgangspunkt i en socialkonstruktivistisk forståelse af, at vores fælles forståelse af verden og de sociale fænomener heri får sociale konsekvenser, idet disse påvirker vores måder at handle på - vores praksis (Burr 1995). I forlængelse heraf kan bl.a. køn forstås som noget kvinder og mænd 'gør' i interaktion (West og Zimmerman 1987). Men hvad maskulinitet og femininitet 'er', vil dog samtidig altid være bestemt "av de forestillinger som til enhver tid eksisterer om hva det betyr å være mann eller kvinne" (Kvande 1995: 291). I paperet fokuseres på mænds udformning af faderskabspraksisser, i paperet specifikt orlovspraksisser, ud fra en forståelse af, at fædre konstruerer - eller *forhandler* - disse i relation til bl.a. eksisterende kulturelle normer om køn. Fædres orlovspraksisser, eller orlovsbrug, kan i forlængelse heraf ses som *resultatet* af en række forhandlingsprocesser, som fædre indgår i (Brandth og Kvande 2002, 2014), bl.a. på arbejdspladsen. I et sådant praksisperspektiv bliver variationer samtidig væsentlige. Opgørelser viser, at danske fædres orlovspraksisser varierer, bl.a. ud fra uddannelsesniveau og erhvervsposition (Danmarks Statistik 2012).

Men fædres orlovspraksisser forhandles ikke kun i relation til kønsstrukturer; også arbejdslivet kan ses som udgørende strukturer, som fædre udformer deres orlovspraksisser i relation til (Brandth og Kvande 2002). Maskulinitetsforskere påpeger, at arbejdet er centralt for mænds udformning af praksisser og maskuline identiteter (Connell 1995, Morgan 1992). Morgan anfører endvidere, at kulturelle samfundsnormer formes i organisationer, hvor de får lokalt udtryk og medvirker til at påvirke mænds praksisser: "Workplaces set limits for the range of masculinities that might be legitimately developed" (Morgan 1992: 96-97). Der eksisterer således forskellige normer for dét at 'være mand' i forskellige sektorer, brancher og arbejdspladskontekster (Collinson og Hearn 1996). Eksisterende forskning viser, at arbejdspladsnormer og idealer i det moderne arbejdsliv er vigtige for fædres orlovsbrug (Brandth og Kvande 2002, Haas et al. 2002, Lammi-Taskula 2007). I forbindelse med at forstå danske mænds (manglende) orlovsbrug bliver det centralt at undersøge, hvad der anses for 'passende' adfærd for henholdsvis kvinder og mænd i forhold til arbejde og familie i konkrete branche- og arbejdspladskontekster – eksempelvis hvad der er legitimt at gøre som mand i arbejdslivet i forhold til familieomsorg, og hvad der omvendt bliver 'umandlighedsmarkører' – dvs. anses for umandligt - i arbejdspladskonteksten (Nordberg 2007). Sådanne normer kan have betydning for fædres forhandlinger af orlov på arbejdspladsen og deres orlovsbrug.

Forhandlingsbegrebet er centralt i paperet på flere måder: Udover at fædre forhandler deres orlovspraksisser i relation til forskellige strukturer, bl.a. normer om køn og arbejdsliv henviser forhandling også til en mere konkret situation; nemlig dén hvor fædre må bede deres nærmeste leder om orlov. Medarbejderes adgang til familievenlige tiltag går typisk gennem disses nærmeste leder, som de skal henvende sig til med en forespørgsel om at få lov til at benytte sig af disse. Når det gælder orlov, viser danske arbejdspladsstudier imidlertid, at kvinder får orlov pr. automatik fra arbejdspladsen, ud fra deres termin, mens mænd må forhandle orlov – om, hvornår, hvor længe - individuelt med deres leder (Olsen 2005, Bloksgaard 2009). Det er således særligt fædres orlov, som er 'forhandlingsbar' på arbejdspladsen (se også Bekkengen 2002). I forbindelse med fædres forhandlinger af orlov på arbejdspladsen er det derfor relevant at inddrage et magtperspektiv og trække på en klassisk forståelse af magt som relateret til formel autoritet (Hatch 2006: 254). I forhandlinger af orlov på arbejdspladsen bliver ledelsesmagten central, da den leder, som skal sige ja til eksempelvis placering af fædres orlov, som oftest også er den person, som har magt til at (undlade at) belønne bestemte former for adfærd, eksempelvis prioritering mellem arbejdsliv og familieliv, med løn eller forfremmelse. Man kan formode, at dette forhold kan påvirke – eller eventuelt helt afholde fædre fra at indgå i – forhandlinger af orlov på arbejdspladsen.

Som tidligere nævnt viser erfaringer fra de andre nordiske lande, at standardiserede, 'færdigforhandlede' orlovsrettigheder i lovgivningen er afgørende i forbindelse med at sikre, at fædre tager orlov fra arbejdslivet. Orlovsrettigheder øremærket til fædre i lovgivningen ses at udgøre stærke normative retningslinjer for fædres praksisser og har stor indflydelse på deres orlovsbrug, bl.a. fordi disse er medvirkende til at sætte grænser for arbejdslivet og legitimere mænds orlov på arbejdspladserne (Brandth og Kvande 2003). I forlængelse heraf er det interessant, at tanken om valgfrihed er central i den danske orlovslovgivning og de pågående danske offentlige og politiske debatter herom, og at der på det danske arbejdsmarked tilsyneladende er sket en udvikling hen imod indgåelse af flere individuelt forhandlede aftaler i arbejdslivet, herunder om fædres barsel. Den resterende del af dette kapitel vil belyse, hvilken betydning dette kan få for danske fædres brug af orlov.

Empiri og metode: Interviews med danske fædre

Paperets analyser er baseret på kvalitative interviews med 27 danske fædre, som har fået barn inden for maksimum fire år (alle i perioden 2003-2010, dvs. de har været underlagt den gældende danske orlovslovgivning fra 2002). Interviewene stammer fra to forskellige danske studier, som begge analyserer fædres forhandlinger om orlov i forældreparsrelationen og på arbejdspladsen, med størst fokus på sidstnævnte (Bloksgaard 2009, 2011). Det kan være svært at opnå indblik i forhandlingsprocesser i arbejdslivet. Især når det, som det er tilfældet med fædres forhandlinger af orlov, er uformelle forhandlinger, dvs. at de som oftest finder sted uplanlagt i den daglige interaktion på arbejdspladsen (Bloksgaard 2009, 2012). I begge studier er viden om forhandlingsprocesserne søgt opnået ved at analysere en række konkrete pågående eller nyligt overståede forhandlinger om orlov. I det ene studie er både fædre selv samt deres nærmeste leder interviewet, i nogle tilfælde flere gange i løbet af en forhandlingsproces om orlov. I det andet studie er kun fædre interviewet om orlovsforhandlingsprocesser, som de på interviewtidspunktet var i gang med eller nyligt havde indgået i. I begge studier er desuden inddraget opgørelser over fædres orlovsbrug generelt i de studerede arbejdsplads- eller branchekontekster. Disse har bl.a. dannet udgangspunkt for udvælgelse af fædre til interviews.

Størstedelen af de interviewede fædre – 22 mænd - er ufaglærte, faglærte og lavere funktionærer. Denne gruppe af mænd er interessant, fordi opgørelser viser, at disse generelt er nogle af de danske fædre, som tager mindst orlov (Danmarks Statistik 2012). De resterende fem fædre er ledere, dvs. har medarbejdere ansat under sig. Disse er, foruden deres egen forhandlinger om orlov på arbejdspladsen, også interviewet om forhandlinger, som de som ledere har haft med mandlige medarbejdere om orlov. Både privat og offentligt ansatte

fædre er interviewet. Fædrene har, i kraft af de forskellige overenskomster, de hører under og de forskellige arbejdspladser, de er ansat på, forskellige orlovsrettigheder og muligheder for løn i forbindelse med orlov: Alle fædrene har, via deres overenskomst, ret til løn under de to ugers fædreorlov. Fire af fædrene har desuden, via ekstra orlovsrettigheder på virksomhedsniveau, ret til yderligere fire ugers fædreorlov med løn. Alle fædrene har desuden - via deres overenskomst eller rettigheder på virksomhedsniveau - ret til løn i et vist antal uges forældreorlov; op til mellem seks og 12 uger. Nogle af fædrene er dækket af overenskomster, hvor forældreorlovsugerne med løn har en øremærkning til henholdsvis moderen og faderen (f.eks. er der i overenskomsten for de offentligt ansatte 6 uger med løn reserveret til moderen, 6 uger til faderen og 6 uger til deling). Interviewpersonerne er udvalgt ud fra et ønske om spredning i brug af orlov set i forhold til de orlovsrettigheder de har.

Kønnede normer om forældreskab, arbejde og orlov

Hvorledes man kombinerer arbejds- og familieliv, herunder benytter sig af orlovsrettigheder, er som oftest ikke en individuel beslutning, idet de fleste danske småbørnsfamilier i dag fortsat består af to forældre, der skal blive enige om, hvorledes man indretter sig med hensyn til omsorgsforpligtelser og arbejdsdeltagelse i netop deres familie. Eksisterende forskning peger imidlertid på, at der i relation til forhandlingen af orlov i forældreparrelationen er "en modsætning mellem idealet om åben forhandling og eksistensen af uudtalte, kønsmærkede forventninger" (Aunbirk 1993: 17), og at omsorg typisk vil være tættere knyttet til idealer om moderskabet end faderskabet (Olsen 2000). Analyser af de interviewede fædres forhandlinger hjemme med deres partner viser, at den danske forældreorlov – til trods for, at denne er udformet som en kønsneutral ordning og formelt frit kan fordeles mellem forældrene – som udgangspunkt opfattes som en kønnet ordning og tilpasses en bestemt kønsorden, hvor mødre er nogle, der tilpasser arbejdslivet til familielivet og tager orlov, når de får børn, mens mænd i langt højere grad opretholder deres relation til arbejde som før (Bloksgaard 2009, 2011).

I nogle af forældreparrene er en mere ligelig fordeling af forældreorloven således end ikke blevet aktualiseret – valgfriheden i lovgivningen bliver i disse par til et automatisk og kønnet valg (se også Brandth og Kvande 2005). Hos andre af fædrene eller forældreparrene er orlovsrettighederne med løn (nogle steder øremærket til far) i overenskomsterne eller på virksomhedsniveau derimod medvirkende til, at man får øje på muligheden for, at forældreorlov også er 'for far'. I en række af disse par bliver der i forlængelse heraf en forhandling hjemme om de pågældende ugers forældreorlov med løn – i denne forhandling er normen om 'mors førsteret til orlov' imidlertid stærk. Om far

reelt ender med at tage (nogle af) disse orlovsuger afhænger primært af partnerens uddannelsesniveau og erhvervstilknytning (Bloksgaard 2009, 2011). At fædre har ret til orlov, og at denne er med løn (i nogle tilfælde øremærket), er altså ikke nok til at sikre, at fædre rent faktisk *tager* orlov.

På trods af en udbredt forestilling om, at det moderne arbejdsliv og dets organisationer er kendetegnet ved kønsneutralitet, følger kulturelle forventninger til kvinder og mænd som forældre og arbejdstagere med på arbejdspladsen, hvor de får betydning for, hvorledes kvinder og mænd kan handle her, eksempelvis prioritere mellem familie og arbejde (Acker 1990, 1994). Eksisterende forskning viser, at familievenlige politikker og tiltag på arbejdspladsen i vid udstrækning opfattes som værende 'for kvinder' (Acker 1994, Grosen og Knudsen 2003). Interviewene med de danske fædre viser, at også på arbejdspladsen er der en udbredt opfattelse af, at særligt orlov er 'noget kvinder tager'. Og i forlængelse heraf er der en opfattelse af orlov som unødvendigt for fædre - Ole fortæller eksempelvis: "Der er i hvert fald mange arbejdspladser, der vil sige 'det er jo mest mor'en, der har brug for det [orlov] ikke? Det er hende, der skal trække det hele ik?'. Og 'det er jo også hende, der har født'." (Ole, 48 år, offentligt ansat kranfører, ret til de to ugers fædreorlov samt 12 ugers forældreorlov med løn via sin overenskomst, har taget de to ugers fædreorlov og en uges forældreorlov). Generelt giver interviewpersonerne udtryk for, at den umiddelbare forventning til orlovs længde for fædre på arbejdspladsen er 'de der 14 dage', dvs. de to ugers fædreorlov lige efter fødslen, som er en selvstændig rettighed til mænd ifølge dansk lovgivning. Kristian, som er offentlig ansat specialarbejder og i sin overenskomst har ret til to ugers fædreorlov og 12 ugers forældreorlov med løn (seks uger med løn øremærket til far), fortæller eksempelvis:

Altså lige da jeg kom på arbejde og bad om det der ekstra barsel, der tror jeg, det kom lidt bag på dem, for de sagde 'jamen du har da holdt de 14 dage der?'. Men så sagde jeg at 'jeg har jo det der' [12 ugers forældreorlov med løn i overenskomsten], og så sagde de 'nårh ja'. Jeg tror ikke rigtig, at de var klar over det (...) det lød som om, at det kom lidt bag på dem derude.

(Kristian, 30 år. Har taget de to ugers fædreorlov og syv ugers forældreorlov)

Interviewene afdækker, at mens kvinder forventes at tage et års orlov, uanset om de er medarbejdere 'på gulvet' eller ledere, så forventes mænd som udgangspunkt at tage 'de 14 dages fædreorlov'. Dette gælder uanset hvilken branche og virksomhed, de er ansat i, og hvilke orlovsrettigheder de har her. Dette viser, at de selvstændige orlovsrettigheder til far i lovgivning, gældende for alle danske fædre, i højere grad end de forskellige orlovsrettigheder på overenskomst- eller virksomhedsniveau medvirker til at definere normer for

'passende' orlovsbrug for fædre, også i konkrete branche- og arbejdspladskontekster.

Normer om 'passende' orlovsbrug for fædre i arbejdspladskulturer kan påvirke fædres orlovsbrug. Mænd, som forsøger at forhandle omsorgstilpasninger på arbejdspladsen, vil ofte møde skepsis (Lammi-Taskula 2007, Nordberg 2007). Interviewene med de danske fædre peger dog på, at orlovsrettigheder på overenskomst- eller virksomhedsniveau *kan* være medvirkende til at udvide normen for 'passende orlovsbrug' til fædre på arbejdspladsen – hvis der vel og mærke samtidig er rollemodeller, dvs. andre mænd her, der har benyttet sig af disse rettigheder: Adam er privatansat leder i en telekommunikationsvirksomhed, hvor fædre har ret til de to ugers fædreorlov og 10 ugers forældreorlov med løn, og hvor mange fædre er begyndt at benytte (nogle af) de 10 ugers forældreorlov. På spørgsmålet om, hvorvidt fædre i virksomheden kan tage længere forældreorlov end de 10 uger med løn svarer han:

Adam: Jeg har hørt om en mandlig medarbejder, der tog 30 uger for noget tid siden. Men det, tror jeg da også, har noget at gøre med, hvordan konens jobsituation er og sådan nogle ting. Det kunne vist bedst betale sig for dem sådan.

Int.: Men det er usædvanligt?

Adam: Ja, ja. **Det er langt fra normalt.**

Int.: Så det er stadigvæk et eller andet sted mellem de 14 dage og så op imod de 10 uger, der er normalt?

Adam: Ja, for manden (...) Hvis du tager 30 uger - så **er man lidt mærkelig** i gåseøjne.

Int.: Men de 10 uger? Så er man ikke mærkelig?.

Adam: Jeg tror ikke, at det vil være lige så slemt i hvert fald. Men altså, tager du et halvt år... Det er klart, at det, tror jeg, betyder noget, for **du skiller dig væsentligt ud fra de andre.**

(Adam, 33 år. Har taget de to ugers fædreorlov og to ugers forældreorlov)

Interviewsekvensen viser, at fædre, der benytter sig af en overenskomstbaseret rettighed til orlov med løn, fortsat opleves som 'meningsgivende' i en arbejdspladskontekst, hvor andre mænd gør det samme. Fædre, som tager længere orlov, end hvad overenskomsten sikrer med løn, og hvad 'fædre sædvanligvis gør' på arbejdspladsen, anses derimod for "unormale" eller "mærkelige". Dette viser, at orlovsbrug, der afviger fra normen, kan blive en

'umandlighedsmarkør' i arbejdspladskonteksten, jf. Nordberg. Analysen af interviewene viser, at orlovsrettigheder med løn på overenskomst- og virksomhedsniveau – i arbejdspladskulturer hvor andre mænd benytter sig af disse - kan medvirke til at udvide normerne for fædres orlovsbrug.

Helt afgørende for fædres brug af orlovsrettighederne i overenskomsterne og på virksomhedsniveau er dog, at de (og deres partner hjemme) har kendskab til disse rettigheder. Interviewene afdækker, at en del af fædrene ikke kender eller har fuldt kendskab til især deres overenskomstmæssige orlovsrettigheder. Flere af mændene bliver overraskede, når de i interviewet bliver gjort opmærksom på, hvilke rettigheder de reelt har. Og flere af disse mænd giver udtryk for, at de ville have overvejet at afholde mere orlov med løn, hvis de havde vidst, at de havde ret til det. At orlovsrettigheder varierer, afhængig af i hvilken sektor, branche og virksomhed mændene er ansat, og at der eksisterer rettigheder på forskellige niveauer er generelt medvirkende til at gøre orlovsrettighederne uigennemsigtige, hvilket kan forhindre fædres brug heraf viser interviewene - her er det Erik, offentligt ansat pedel med ret til de to ugers fædreorlov samt 12 ugers forældreorlov med løn via sin overenskomst, som fortæller om sine erfaringer:

Fagforeningen siger, at de delelige uger kan vi tage begge to med løn, fordi den ene er statsansat, og den anden er i kommunen, og jeg ved, at min nevø i København, han får det på den her måde. Men det har vi ikke, for de [lønningsskontoret og dagpengekantoret] kan ikke finde ud af det. Og det er jo lidt træls, men sådan er det jo åbenbart. Så jeg tog de 6 uger. Jeg ville meget gerne have haft alle de 12 uger, men der var så meget bøvl med det, at jeg opgav faktisk til sidst. Dét synes jeg er noget rod.

(Erik, 59 år. Har taget de to ugers fædreorlov samt 6 ugers forældreorlov)

Erik og flere af de andre mænds konkrete erfaringer med at få orlov viser, at der er stor uklarhed om orlovsrettighederne i en dansk kontekst. Dette bekræfter en evaluering af de danske barselorlovsordninger, som samsvarende finder, at såvel forældre, kommuner og arbejdspladser finder de gældende orlovsrettigheder meget komplicerede (Olsen 2007a).

Analysen i dette afsnit viser, at den kønsneutrale danske forældreorlov reelt er kønnet og i vid udstrækning opfattes som værende 'for mor'. Og at orlovsrettigheder øremærket til far i lovgivningen medvirker til at signalere, hvad der er 'passende orlovs længde' for far, også i arbejdspladskontekster hvor der i overenskomsten eller i virksomhedsaftaler er øremærket mere orlov med løn til far. Ekstra orlovsrettigheder med løn (evt. øremærket til far) i overenskomster eller i virksomhedsaftaler kan tilsyneladende medvirke til at

udvide rummet for 'acceptabel adfærd' for fædre i forhold til orlovsbrug på arbejdspladsen – især hvis andre fædre her tager orlov. Fortsat er der dog i arbejdspladskulturerne som udgangspunkt generelt en forventning om, at fædre tager 'de der 14 dage', dvs. de to ugers fædreorlov i lovgivningen. Analyserne viser desuden, at fædre/forældrepar finder orlovsreglerne på forskellige niveauer meget komplicerede og har svært ved at gennemskue, hvad de selv har ret til.

Forhandlinger om orlov på arbejdspladsen

Implementering og konkret håndtering af familievenlige politikker og tiltag, eksempelvis orlov, i praksis på virksomhedsniveau er i høj grad op til og afhængig af lederne. Samtidig kan sådanne tiltag blive oplevet som forstyrrende for arbejdets organisering af ledere; eksisterende forskning viser, at dette særligt gælder orlov, fordi dette indebærer det længste fravær fra arbejdspladsen (den Dulk og de Ruijter 2008, Bloksgaard 2009). I dette afsnit skal vi se nærmere på nogle af de interviewede fædres forhandlinger om orlov med deres leder på arbejdspladsen.

Alle fædrene på nær én har taget de to ugers fædreorlov. Og tre fædre har benyttet sig af fire ugers ekstra fædreorlov med løn tilbudt på virksomhedsniveau (ingen af disse har taget forældreorlov med løn sikret i overenskomsten). Tretten ud af de 27 interviewede fædre har, ud over to ugers fædreorlov med løn, taget nogle af eller alle de ugers forældreorlov med løn, som deres overenskomster tilbyder dem. Alle fædrene på nær én har taget orloven som fuldtidsorlov. Interviewmaterialet viser, at fædrene i høj grad søger at tilpasse deres orlov til arbejdspladsens behov. Dette gælder først og fremmest i forhold til placeringen af orlov men også dén måde fædres orlov i praksis er organiseret: Yasir arbejder som salgsmedarbejder i en virksomhed, der tilbyder ekstra orlovsrettigheder udover hvad der er ret til ifølge lovgivningen og i overenskomsten, herunder fire ugers ekstra fædreorlov med løn, dvs. seks ugers fædreorlov i alt. På hans arbejdsplads er der praksis for, at fædre deler disse uger seks op i tre gange to uger, for at orlovsfraværet bedre kan passe sammen med arbejdspladsens behov – ligesom ekstra ferie forklarer Yasir. Desuden forklarer Yasir: "Man lægger ikke orloven i travle perioder, men er ansvarlig over for sin arbejdsplads og sin leder." (Yasir, 37 år. Har brugt de seks ugers fædreorlov med løn (opdelt i tre gange to uger) men ingen forældreorlov). På Yasirs arbejdsplads bruger alle fædre de tre gange to ugers fædreorlov, hvorimod næsten ingen benytter sig af en ret til 10 ugers forældreorlov med løn (sikret i en kombination af overenskomst- og virksomhedsaftaler). Fædrenes orlovsbrug her peger på, at øremærkede orlovsrettigheder til fædre bruges i højere grad end perioder, som kan deles med mor. Og på at arbejdspladsnormer har større betydning for fædres orlovsbrug end overenskomstsikrede orlovsrettigheder.

Også orlovslængden tilpasser nogle af fædrene til behov på arbejdspladsen viser interviewene – Kristian, som er offentligt ansat specialarbejder og som foruden de to ugers fædreorlov har ret til 12 ugers forældreorlov med løn (heraf 6 øremærket til far) men ender med kun at tage syv uger heraf, forklarer: ”Min tillidsmand sagde, at jeg kunne få op til 12 ugers forældreorlov med løn, men det blev så til syv, for så kom det til at passe med den der festival, som vi skulle rydde op på på arbejde.” Ole, som er offentlig ansat kranfører, og har ret til to ugers fædreorlov og 12 ugers forældreorlov med løn (heraf seks uger øremærket til faderen), fortæller, at familiehensyn er helt legitimt at prioritere på hans arbejdsplads. Alligevel beretter han følgende om at bringe ønsket om 12 ugers orlov til forhandling på arbejdspladsen:

De rømmede sig lidt, da jeg sagde 12 uger. Ja, det havde de sgu’ ikke regnet med, men det endte jeg så heller ikke med at tage alligevel. Hvis jeg var endt med at tage det, så havde de accepteret det, det er jeg slet ikke i tvivl om. Men de havde nok alligevel tænkt ’skulle vi have ansat ham’ (griner). Fordi jeg ved ikke med min chef, om han havde tænkt ’Aargh, han er 46, han får sgu’ nok ikke flere børn’ dengang han hyrede mig (griner). Men det gjorde jeg så. (...) Så jeg tror nok, de blev lidt glade, da jeg kom og sagde, at jeg alligevel ikke tog 12 uger; at jeg kun ville tage én uge ud over de 14 dage [fædreorlov]. Det passede dem vist ganske udmærket. Også fordi igen, de får jo ikke afløsere ind. Vi har et lille problem lige i øjeblikket, fordi vi snakker om at få noget dansk- og IT-kursus ind, og det er 6 uger af gangen, og det er meget svært at tage en mand ud i 6 uger.

Oles beretning viser, at medarbejdere med små børn kan opleves som en mindre attraktiv arbejdskraft på arbejdspladsen (Holt et al. 2006, Bloksgaard 2009). Citatet peger desuden på en central problematik i forbindelse med mænds orlov, nemlig at der ofte er manglende vikardækning i forbindelse hermed. Mange af mændene er selv ansvarlige for at dække deres fravær i forbindelse med orlov ind, via kollegaer. Mænds orlovsbrug kan således afhænge både af leders og kollegaers forståelse og velvilje. Claus, en 37-årig offentligt ansat med ret til 12 ugers forældreorlov med løn, og som har taget disse 12 uger, fortæller, at han gennem længere tid har forsøgt at forhandle placeringen af sin orlovsperiode med sin nærmeste leder. Det er dog ikke lykkedes for ham at få lederen til at pege på et tidspunkt velegnet for arbejdspladsen:

Altså jeg forsøgte ligesom... jeg havde spurgt min leder, hvordan det kunne passe ind og havde sagt til ham, at jeg gerne ville være fleksibel og alt det her ik? Men min leder er måske ikke så god til at tænke ret langt ud i fremtiden, så det har måske været lidt et problem, for jeg

kunne ikke rigtig få noget svar fra ham om, hvad han syntes, og hvad han ikke syntes, så.. Altså, vi var jo nødt til at finde ud af det med min kones arbejde og sådan noget ikke, så til sidst sagde jeg til ham, at 'nu bliver det sådan', og så blev det sådan, som det passer os derhjemme (...) Altså, det var ikke sådan, at der var problemer med det, men det er jo ligesom.. 'ja jaa...!', men jeg ved ikke helt...? Nu landede det så også lige oveni sommerperioden og sådan noget, så synes min leder måske ikke lige, at det var så super, men altså det er ikke sådan, at han har været sur over det eller noget, nej.. Altså det ved jeg ikke helt; det kan han vel ikke rigtig være, nej? (griner)

Citatet viser, at Claus er usikker på sin leders holdning til hans orlov og placeringen af denne. Selvom fædre har fået orlovsrettigheder, kan de stadig møde modstand i arbejdslivet (Brandth og Kvande 2002). Interviewene med de danske fædre viser, at ikke alle ledere nødvendigvis er positivt indstillede, når mænd forhandler orlov. Modstanden kan som vist handle om manglende mandskab og vikardækning i forbindelse med fædres orlov. Den kan imidlertid også bunde i enkelte ledes personlige negative holdning til, at mænd går på barsel (Bloksgaard 2014). En undersøgelse af engelske og hollandske ledes holdning til familievenlige tiltag viser, at disse er mere negative over for mænd, der forhandler familievenlige tiltag end over for kvinder (den Dulk og de Ruijter 2008). Flere af informanterne giver i interviewene udtryk for at være usikre på deres ledes velvilje og på hvad eventuel uvilje kan få af negative konsekvenser for dem i arbejdslivet. Man kan formode, at dette påvirker fædres forhandlinger af orlov på arbejdspladsen og deres orlovsbrug.

Arbejdspladskulturens betydning

Holt (1994) påpeger, at 'rummet for tilpasning mellem arbejde og familie' på arbejdspladsen varierer afhængig af arbejdspladskulturen. Og interviewene med de danske fædre viser tydeligt, at 'rummet' i forhold til at tage orlov varierer, bl.a. afhængig af sektor, branche og arbejdsplads. De offentligt ansatte fædre giver i vid udstrækning udtryk for, at familiehensyn er accepteret på arbejdspladsen af såvel kollegaer som ledere – Mikkel, 36-årig offentligt ansat ejendomsservicetekniker, med ret til to ugers fædreorlov med løn og i alt 12 ugers forældreorlov med løn i sin overenskomst (heraf seks uger øremærket til far) og som har taget de to ugers fædreorlov og seks ugers forældreorlov, forklarer: "Det er fordelene ved kommunen; der er jo omsorgsdage og barnets første sygedag og flekstid, så det passer fint med at skulle hente børn. Kollegaerne her er også forstående for, at man har små børn." Den offentlige sektor i Danmark er betegnet 'den familievenlige sektor'; her eksisterer i højest grad familievenlige tiltag, ligesom der her er en stor andel kvinder ansat, som

ofte vil være hovedansvarlige for omsorgsforpligtelser i familien, hvorfor rummet for tilpasning mellem arbejde og familie typisk vil være stort (Nielsen et al. 2004). De offentligt ansatte fædre giver i vid udstrækning udtryk for, at de arbejdspladskulturer, de er ansat i, giver mulighed for, at (også) fædre kan tage orlov. Og det er da også de offentligt ansatte fædre blandt de interviewede, som i størst omfang forhandler brug af orlov på arbejdspladsen, og som tager længst orlov.

Flere af disse offentligt ansatte fædre på grundniveau giver udtryk for, at de anser retten til orloven med løn i overenskomsten netop som en *rettighed*, der er forhandlet med arbejdsgiveren via overenskomsten ligesom ferie, og som det derfor ville være dumt ikke at benytte – Ivan siger eksempelvis: ”Jamen, nu er det jo med i overenskomsten med de uger, og så mener jeg også, at man bør holde det. (...) Ellers er man da godt dum, hvis ikke man benytter sig af det. Man kan jo tage den, uden at der er noget af ledelsen, der kommer efter én.” (Ivan, 40 år, offentligt ansat chauffør, ret til de to ugers fædreorlov og 12 ugers forældreorlov med løn (heraf seks uger øremærket til far) ifl. overenskomsten, har taget to ugers fædreorlov og to ugers forældreorlov). Brandth og Kvande (2003) finder samme begrundelse for at benytte sig af orlov blandt norske mænd og bruger betegnelsen 'rettighedsbrugende praksis' om de mænd, som ikke ville have holdt orlov ud over fædreorloven, hvis der ikke havde været øremærkede forældreorlovsrettigheder til mænd. Dette peger på vigtigheden af barselsorlov til mænd som en kollektivt forhandlet *rettighed*. Samtidig viser interviewene, at rettigheder med løn i overenskomst, evt. øremærket, stadig ikke er nok til at sikre at disse rettigheder benyttes af fædre - Ivan ovenfor tager eksempelvis kun to uger af de 12 ugers forældreorlov, som han kan få med løn ifølge overenskomsten og hvoraf de seks uger er øremærket faderen. Eksisterende forskning peger på arbejdslivet som værende kønstraditionaliserende for (karriere)-forældres ligelige fordeling af omsorgsforpligtelser (Holter 2007, Olsen 2007b). Blandt mange af de interviewede danske mænd ansat på grundniveau i den offentlige sektor er det dog, snarere end barrierer i arbejdslivet, forhandlingen hjemme og partneren, der forhindrer orlovsbrug (Bloksgaard 2009, 2011). Også manglende kendskab til orlovsrettigheder i overenskomsten eller forkerte oplysninger herom er årsager til, at nogle af disse fædre ikke tager mere af forældreorloven.

Mens de offentligt ansatte mænd generelt giver udtryk for, at der på deres arbejdsplads er rum for familiehensyn, så er der langt større variation i de privatansatte mænds fortællinger. Her ser konkrete branche- og virksomhedskulturer ud til at være af stor betydning for fædres orlovsbrug - og for om fædre overhovedet forhandler orlov på arbejdspladsen. Fire af de interviewede mænd er ansat i restaurationsbranchen - Kent siger herom: ”Det er en branche, som er meget uforenelig med familie – rigtig, rigtig meget! (...) Der

møder man bare ikke den store forståelse for, at man lige pludselig skal til at passe et barn (...) Barsel rammer hårdere i kokke-verdenen end i en HK-virksomhed” (Kent, 32 år, privatansat kok, ret til to ugers fædreorlov samt seks ugers forældreorlov (heraf tre uger øremærket til far) i overenskomsten, har taget fædreorlov men ingen forældreorlov). Kents beretning peger på, at idealer om engagement og 100 % prioritering af arbejdslivet er gældende i kokkefaget – som desuden antalsmæssigt er domineret af mænd. En kvantitativ dansk undersøgelse i kokkefaget konkluderer tilsvarende, at dette fag er meget svært at forene med familieliv (Jakobsen og Ellerbæk 2010). En anden af de interviewede fædre, Torben, er også ansat i restaurationsbranchen. Han har ifølge sin overenskomst ret til to ugers fædreorlov samt seks ugers forældreorlov (heraf tre uger øremærket til far) men giver udtryk for, at orlovsrettigheder i overenskomsterne ikke gør nogen forskel i restaurationsbranchen: Torben fortæller, at han selv ingen orlov har taget, heller ikke fædreorlov, fordi han blev ansat i et nyt job, lige da hans datter blev født, og han ville derfor ikke bede sin nye arbejdsgiver om barsel:

Jeg kunne ikke få mig selv til at spørge om det. Slet ikke inden for de 3 første måneder, man er ansat vel? Så kan de jo bare sige, at man ikke lever op til deres krav jo, så der vælger man jo så ligesom at sige...(fløjter). Man kan jo så sige, at vi har vores kære fagforening, men det er sgu’ lidt det vilde Vesten her i restaurationsbranchen...”

Disse fædres beretninger peger på, at rummet for tilpasning mellem arbejde og familie i visse brancher og virksomheder i den private sektor er begrænset, og at overenskomstforhandlede orlovsrettigheder ikke medvirker til at sikre alle fædre orlov her – fordi familievenlige tiltag (særligt til mænd?) strider imod arbejdspladskulturen. Også svensk forskning viser, at fædre som arbejder i den private sektor, særligt på små, mandsdominerede arbejdspladser, og hvor få eller ingen andre fædre har taget orlov, i vid udstrækning afholder sig fra at tage orlov, bl.a. ud fra en frygt for at dette kan få negativ betydning i arbejdslivet (Bygren og Duvander 2006).

Som nævnt viser interviewmaterialet med de privatansatte fædre stor variation: på nogle private arbejdspladser er der tilsyneladende rum for familiehensyn og for at (også) fædre kan tage orlov. Her ser eksistensen af rollemodeller, dvs. at der er andre mænd som tager orlov på arbejdspladsen, og centrale nøglepersoner, som eksempelvis en leder eller HR-ansvarlig, som er positiv i forhold til fædre på orlov, ud til at have betydning (se også Olsen 2005, Bloksgaard 2014). Variationen imellem forskellige grupper af privatansatte mænd i forhold til mulighed for orlov ses også i opgørelser over danske fædres orlovsbrug opgjort på brancher: Disse viser, at visse grupper privatansatte (især højtuddannede) mænd tager meget orlov, eksempelvis inden for finansområdet

(Danmarks Statistik 2012). Finansområdet er kendetegnet ved gode overenskomstorlovsrettigheder. Dette peger på, at overenskomstsikrede orlovsrettigheder på *nogle* områder i det private (eksempelvis blandt højuddannede, som eventuelt er mere påvirkede af idealer om 'den nærværende far' og på arbejdspladser hvor der er flere andre fædre, der tager orlov?) kan være medvirkende til at sikre, at fædre beskæftiget her tager orlov.

Interviewmaterialet viser imidlertid, at frygt for, at orlov kan få negative konsekvenser i arbejdslivet, kan betyde, at fædre i nogle brancher eller arbejdspladser er tilbageholdende med eller helt afstår fra at indgå i forhandlinger om orlov på arbejdspladsen. Jens, som er rengøringsassistent i en privat virksomhed og ifølge sin overenskomst har ret til to ugers fædreorlov og seks ugers forældreorlov med løn, hvoraf de tre uger er øremærket til faderen, begrundet manglende forældreorlovsbrug med frygt for negative konsekvenser på arbejdspladsen:

På nogen af de arbejdspladser, hvor man er presset økonomisk, så kan ledelsen ikke forstå, hvordan man har et barn sygt eller sådan noget. Og det påvirker jo folk. Man går hele tiden og tænker, 'nu må jeg hellere lige passe lidt på'. Man er måske lidt mere nervøs for at blive fyret. Og især nu, hvor der ikke sådan lige er udsigt til noget nyt lige om hjørnet, så passer man måske lidt mere på, selvom man har sine rettigheder (...) Vi har jo fået den her nye arbejdsgiver, hvorefter der har været problemer med lønnen. Hvis man så fik at vide, at man godt kunne tage 3 ugers barsel med løn, så ville man tænke 'Ja hallo, så skal jeg til at slås med det'. Andre steder, hvor tingene kører, vil jeg kunne forestille mig, at det måske ville være nemmere at få fædre til at sige 'Det skal jeg da nok gøre. Selvfølgelig skal jeg det'. Men her kunne det godt blive noget tovtækkeri. Og derfor kunne jeg godt forestille mig, at fædre ville sige 'Nej, det gider vi ikke at slås med, så hellere lade være'.

Halrynjo konkluderer ud fra en undersøgelse blandt 102 europæiske mænd, at det får negativ betydning for disses privilegier og muligheder i arbejdslivet at prioritere familielivet (Halrynjo 2009). Og i en survey blandt 1.000 danskere angiver en stor andel af fædrene på spørgsmålet om, hvad der havde kunnet få dem til at tage mere orlov svarene 'hvis der på min arbejdsplads var tradition for, at mænd holdt længere orlov' og 'hvis min arbejdsgiver klart havde forsikret mig om, at det ikke ville påvirke mig negativt at tage længere orlov' (DJØF 2011). Det sidste interview-citat med Jens peger på, at den aktuelle økonomiske krise eventuelt kan være medvirkende til at forstærke frygten for, at orlov kan betyde repressalier i arbejdslivet. En helt ny undersøgelse af danske fædres orlovsbrug viser et fald blandt privatansatte, lavtuddannede fædres orlovsbrug og peger på krisen som en mulig årsag hertil (Ugebrevet A4 2013).

Konklusion: Danske fædre på orlov?

Danske fædre er blandt dem i de nordiske lande, som tager mindst orlov. Ud fra kvalitative interviews med danske fædre, som primært er ufaglærte, faglærte og lavere funktionærer, har dette kapitel diskuteret den danske orlovsordnings betydning for danske fædres orlovsbrug. I Danmark er der ikke nogen fædrekvote i lovgivningen, dvs. forældreorlov øremærket til faderen. Den danske orlovslovgivning bygger på principper om valgfrihed og fleksibilitet. Dette betyder, at danske fædres adgang til forældreorlov afgøres i forhandlinger, både med mor og på arbejdspladsen. Desuden reguleres orlov i Danmark på flere forskellige niveauer – foruden rettigheder i lovgivningen fastlægges aftaler for løn under orlov (nogle steder med indbygget fædrekvote) i overenskomstaftaler og nogle gange også via aftaler på virksomhedsniveau.

Den danske kønsneutrale forældreorlov og dét at danske fædre, i modsætning til mødre, skal forhandle orlov på arbejdspladsen betyder, at fædre stilles ulige med mødre i forhold til at få orlov med deres små børn. Den delelige forældreorlov opfattes i praksis som værende 'for mor' - det formodede valgfrie i den danske orlovslovgivning bliver således i praksis kønnet, fordi kulturelle forestillinger om moderskab og faderskab med forskellig tilknytning til henholdsvis familie- og arbejdsfæren får betydning i fædres forhandlinger af orlov - såvel hjemme som på arbejdspladsen. 'Valgfriheden' og fleksibiliteten i lovgivningen ses således i praksis at kunne udgøre en begrænsning for fædres orlovsbrug. De kønnede normer om arbejde og forældreskab følger med på arbejdspladsen: her er forventningen til fædres orlovslængde som udgangspunkt 'de 14 dage', dvs. de to ugers fædreorlov reserveret til mænd i lovgivningen. Orlovsrettigheder øremærket til far i lovgivningen medvirker således til at signalere, hvad der er 'passende orlovslængde' for far - også i arbejdspladskontekster hvor der i overenskomsten eller i virksomhedsaftaler er øremærket orlov med løn til far. Paperet viser desuden, at dét at fædres orlov – om, hvornår, hvor længe – skal forhandles på arbejdspladsen med nærmeste leder, uden den støtte 'færdigforhandlede', øremærkede rettigheder i lovgivningen giver, må ses som medvirkende til at forklare danske fædres gennemsnitlige begrænsede orlovsbrug. Dette betyder nemlig, at arbejdspladskulturen og normer for fædres orlovsbrug her samt eksistensen af andre fædre, der tager orlov i konteksten får stor betydning for fædres orlovsbrug – og for om disse overhovedet bringer orlov til forhandling på arbejdspladsen. Også den nærmeste leders velvilje og kollegaers forståelse er af betydning herfor. Frygten for at orlovsbrug kan få negative konsekvenser i arbejdslivet kan afholde fædre fra at forhandle og bruge orlov i arbejdslivet viser analyserne.

Paperet viser, at reguleringen af orlov i Danmark – som en kombination af lovregulering og aftaler – resulterer i, at danske fædre får meget forskellige rettigheder afhængig af hvilken branche og virksomhed de er ansat i og dermed

forskellige muligheder for at tage orlov fra arbejdslivet: rammebetingelserne for danske fædres orlov er således ulighedsskabende. At orlovsrettigheder gives på forskellige niveauer og varierer mellem brancher og virksomheder gør det desuden svært for individuelle fædre og forældrepar at gennemskue, hvad de selv har ret til, hvilket også kan begrænse orlovsbrug. Rettigheder til orlov på overenskomst- og virksomhedsniveau kan i nogle arbejdspladskulturer medvirke til at udvide normerne for, hvad man(d) kan gøre i arbejdslivet i relation til omsorgsforpligtelser og orlov – især hvis andre fædre her tager orlov. Men arbejdspladskulturer og normer for 'fædres orlovsbrug' her får stor betydning for fædres orlovsbrug og for om fædre overhovedet forhandler orlov, viser analyserne – at der findes orlovsrettigheder i overenskomster og på virksomhedsniveau er derfor ikke ensbetydende med, at fædre bruger disse.

Paperets analyser peger således på, at den danske orlovsordnings konstruktion og den formodede valgfrihed, som lovgivningen bygger på, må ses som væsentlig i forbindelse med at forstå danske fædres gennemsnitlige lave orlovsbrug. Netop en erkendelse af, at valgfrihed ikke får fædre på orlov, men at strukturelle føringer er afgørende for at få fædre til at tage orlov fra arbejdslivet har været baggrunden for, at man i Norge, Sverige og Island i løbet af det sidste årti har forladt den liberalistiske politiske strategi med fokus på valgfrihed og i stedet lagt vægt på at bruge 'kærlig tvang' i forbindelse med fædre og orlov, og har indført fædrekvote i lovgivningen. Og erfaringerne fra disse lande viser, at lovreguleret fædrekvote er med til at etablere stærke normer for passende orlovsbrug for far og påvirker fædres adfærd (Haas og Rostgaard 2011). Øremærkning af orlovsrettigheder til fædre i lovgivningen virkede også i Danmark i de tre år, der her var øremærket orlov til fædre i uge 25 og 26 efter barnets fødsel; stigningen fra 7 til 24 % fædre på orlov i disse uger var dengang et nybrud i danske fædres orlovspraksis (Bloksgaard og Borchorst 2011). Dette kapitel peger på, at også danske fædre ville nyde godt af en lovreguleret fædrekvote, som kan medvirke til at skabe normer, bl.a. på arbejdspladserne, om, at også fædre bør have orlov. Der ser således ud til også i Danmark at være brug for, at man i lovgivningen øremærker selvstændige ikke-overførbare forældreorlovsrettigheder til fædre, så man herigennem kan medvirke til at sikre alle danske fædre lige muligheder for at tage orlov for at passe deres små børn, uanset deres branche- og virksomhedstilknytning.

Litteratur

- Acker, Joan (1990) "Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations", *Gender & Society*, vol 4, no 2: 139–58.
- Acker, Joan (1994) "Woman, Families and Public Policy in Sweden". I Esther Ngan-ling Chow & Catherine White Berheide (red.): *Women, the Family and Policy. A Global Perspective*. New York: State University of New York Press.
- Allard, K., L. Haas and C.P. Hwang (2011) "Family-supportive organizational culture and fathers' experiences of work-family conflict in Sweden", *Gender, Work & Organization*, vol 18, no 2: 141–57.
- Aunbirk, Anette (1993): *Forældreskab til forhandling*. København: Forlaget Sociologi.
- Bekkengen, Lisbeth (2002) *Man får välja: om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*, Malmö: Liber AB.
- Bloksgaard, Lotte (2009) *Arbejdsliv, forældreskab og køn: forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*, Aalborg University.
- Bloksgaard, Lotte (2011) *Mænd, barselsrettigheder og brug af barsel*, København: 3F.
- Bloksgaard, Lotte (2014) "Negotiating leave in the workplace: fatherhood practices and masculinity constructions among Danish fathers", i Gudny Eydal og Tine Rostgaard (red.): *Caring fathers in the Nordic welfare states - Policies and practices of contemporary fatherhoods*. Polity Press (forthcoming).
- Bloksgaard, Lotte og Tine Rostgaard (2013) "Denmark", i Peter Moss (eds.) *International Review of Leave Policies and Related Research 2013*, Employment Relations Research Series. London.
- Bloksgaard, Lotte og Anette Borchorst (2011) "Barselsrettigheder til danske fædre – en win win situation". *Kronik i KVINFOs Webmagasin*, 14. september, 2011.
- Bonke, Jens (2009) "Forældre bruger stadig mere tid på deres børn". *Nyt fra Rockwoolfondens forskningsenhed*.
- Borchorst, Anette (2006) "The public–private split rearticulated: Abolishment of the Danish daddy Leave", i Anne Lise Ellingsæter and Arnlaug Leira (eds) *Politicizing parenthood: Gender relations in a Scandinavian welfare state design*, The Polity Press, pp. 101–20.
- Brandth, Berit and Elin Kvande (2002) "Reflexive fathers: Negotiating parental leave and working Life", *Gender, Work & Organization*, vol 9, no 2, 186–203.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (2003) *Fleksible fedre: Maskulinitet, arbeid, velferdsstat*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (2005) "Valgfri eller øremerket permisjon for fedre?", i Berit Brandth, Brita Bungum and Elin Kvande (red.) *Valgfrihetens tid. Omsorgspolitik for barn møter det fleksible arbeidsliv*. Oslo: Gyldendals Akademisk.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (2014) "Parental leave and classed practices", i Gudny Eydal

- og Tine Rostgaard (red.): *Nordic fatherhoods – Policies, Practices and Discourses of Contemporary Fatherhood*. Polity Press.
- Burr, Vivien (1995): *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.
- Bygren, Mats and Ann-Zofie Duvander (2006) "Parents' work place situation and fathers' parental leave use", *Journal of Marriage and Family*, vol 68, 363–72.
- Collinson, David og Jeff Hearn (1996) "'Men' at 'work': multiple masculinities/multiple workplaces", i Mairtin Mac an Ghaill (eds.) *Understanding masculinities*. Buckingham: Open University Press.
- Connell, Robert W. (1995) *Masculinities*, Cambridge: The Polity Press.
- Cybulski, Franz og Jesper Stegmann (2006) *Faderroller, barselsrettigheder og fremtidige muligheder*. København: 3F.
- Danmarks Statistik (2012) *Statistiske efterretninger: Dagpenge ved graviditet, fødsel og adoption 2011*. 2012: 8, København: Danmarks Statistik.
- DJØF (2011) *Danskernes holdninger til barselsorlov*. København: DJØF Publishing.
- den Dulk, Laura og Judith de Ruijter (2008): "Managing work-life policies: disruption versus dependency arguments. Explaining managerial attitudes towards employee utilization of work-life policies", *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 7, 1222-1236.
- Grosen, Sidsel Lond og Karen II Wol Knudsen (2003) "'Men det er da noget kvinder gør'" – relationer mellem arbejdsliv og køn', *Tidsskrift for Arbejdsliv*, vol 5, no 4, 41–57.
- Hatch, Mary Jo (2006): *Organization theory: Modern, symbolic and postmodern perspectives*, Oxford: Oxford University Press.
- Halrynjo, Sigtona (2009) "Men's work-life conflict: Career, care and self-realization: Patterns of privileges and dilemmas", *Gender, Work & Organization*, vol 16, no 1, 98–125.
- Holt, Helle (1994) *Forældre på arbejdspladsen: en analyse af tilpasningsmulighederne mellem arbejdsliv og familieliv i kvinde- og mandefag*. København: SFI.
- Holt, Helle, Lars Pico Geerdsen, Gunvor Christensen, Caroline Klitgaard and Marie Louise Lind (2006) *Det kønsopdelte arbejdsmarked: En kvantitativ og kvalitativ belysning*. København: SFI.
- Holter, Øystein Gullvåg (2007) "Social innovasjon, velferd og ny maskulinitet". I Øystein Gullvåg Holter (red.) *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Gidlunds förlag.
- Haas, Linda og Tine Rostgaard (2011) "Father's rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave", *Community, Work & Family*, vol 14, no 2, 177-195.
- Haas, Linda, Karin Allard and Phillip Hwang (2002) 'The impact of organizational culture on

- men's use of parental leave in Sweden', *Community, Work & Family*, vol 5, no 3, 320–42.
- Ibsen, Flemming (2011) *Kollektiv handling: faglig organisering og skift af fagforening*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Jakobsen, Vibeke og Lise Sand Ellerbæk (2010) *Løn- og arbejdsforhold for kvinder og mænd i kokkefaget*. København: SFI.
- Krarup, Mads and Agnethe Andersen (2004) *Barselsregler: fleksibilitet, fravær og Dagpenge*. København: Forlaget Thomsen.
- Kvande, Elin (1995) 'Forståelser av kjønn og organisasjon', *Sociologisk Tidsskrift*, vol 4, 285–300.
- Lammi-Taskula, Johanna (2007): "Faderskap på arbetsplatsen – att komma ut ur skapet", i Øystein
- Gullvåg Holter (red.) *Män i rörelse. Jämstallldhet, förändring och social innovation i Norden*. Gidlunds förlag.
- Ligestillingslovene (2006) København: DJØF Publishing.
- Morgan, David (1992) *Discovering men*, London: Routledge.
- Nordberg, Marie (2007) "En "riktig man" gör karriär... Diskursbrott, ambivalenser och mäns längtan", i Øystein Gullvåg Holter (red.) *Män i rörelse. Jämstallldhet, förändring och social innovation i Norden*. Gidlunds förlag.
- Nordic Statistic Yearbook (2012) Nordic Council of Ministers, Copenhagen 2012.
- Olsen, Bente Marianne (2000): *Nye fædre på orlov – en analyse af de kønsmæssige aspekter ved forældreorlovsordninger*. København: Sociologisk Institut.
- Olsen, Bente Marianne (2005) *Mænd, orlov og arbejdspladskultur*, Copenhagen: SFI.
- Olsen, Bente Marianne (2007a) *Evaluerings af den fleksible barselsorlov*. København: SFI.
- Olsen, Bente Marianne (2007b) "Tid til omsorg, tid til forandring?" *Familie og arbejdsliv hos en gruppe danske småbørnsforældre*, i Øystein Gullvåg Holter (red.) *Män i rörelse. Jämstallldhet, förändring och social innovation i Norden*. Gidlunds förlag.
- Rostgaard, Tine (2002) "Setting time aside for the father: father's leave in Scandinavia", *Community, Work & Family*, vol 5, no 3, 343–70.
- Skyt Nielsen, Helena, Marianne Simonsen og Mette Verner (2004) 'Does the gap in family-friendly policies drive the family gap?', *Scandinavian Journal of Economics*, vol 106, no 4, 721–44.
- Ugebrevet A4 (2013) *Krisen tvinger fædre væk fra barsel*. 08.03.2012
- West, Candace and Don H. Zimmerman (1987) 'Doing Gender', *Gender & Society*, vol 1, no 2, 125–51.

FREIA's working paper series:

1. Karin Widerberg: Udfordringer til kvinneforskningen i 1990'erne - foredrag på Center for Kvinneforskning i Aalborg 10.5.90, 1992
2. Feminist Research. Aalborg University. Report 1976-1991, 1992
3. Ann-Dorte Christensen: Kvinder i den nye fredsbevægelse i Danmark - mellem køkkenruller, resolutioner og teltpæle, 1992
4. Ulla Koch: Uformel økonomi og social arbejdsdeling - en fortælling om tværfaglighed og det umuliges kunst, 1992
5. Marianne Rostgaard: Kvindearbejde og kønsarbejdsdeling i tekstilindustrien i Danmark ca. 1830 - 1915, 1992
6. Inger Agger: Køn og krænkelse - om politisk vold mod kvinder, 1992
7. Margrethe Holm Andersen: Heks, hore eller heltinde? - et case-studie om tanzanianske kvinders politiske deltagelse og kønsideologier i forandring, 1993
8. Ulla Koch: A Feminist Political Economics of Integration in the European Community - an outline, 1993
9. Susanne Thorbek: Urbanization, Slum Culture, Gender Struggle and Women's Identity, 1993
10. Susanne Thorbek: Køn og Urbanisering, 1994
11. Poul Knopp Damkjær: Kvinder & rektorstillinger - et indlæg i ligestillingsdebatten, 1994
12. Birte Siim: Det kønnede demokrati - kvinders medborgerskab i de skandinaviske velfærdsstater, 1994
13. Anna-Birte Ravn: Kønsarbejdsdeling - diskurs og magt, 1994.
14. Bente Rosenbeck: Med kønnet tilbage til den politiske historie, 1994
15. Jytte Bang og Susanne Stubgaard: Piger og fysik i gymnasiet, 1994
16. Harriet Bjerrum Nielsen og Monica Rudberg: Jenter og gutter i forandring, 1994
17. Jane Lewis: Gender, Family and the Study of Welfare 'Regimes', 1995
18. Iris Rittenhofer: A Roll in the Hay with the Director: The Manager in a Genderhistorical Perspective, 1995

19. Ruth Emerek: On the Subject of Measuring Women's (and Men's) Participation in the Labour Market, 1995
20. Maren Bak: Family Research and Theory in Denmark: A Literature Review, 1995
21. Ann-Dorte Christensen & Birte Siim: Gender, Citizenship and Political Mobilization, 1995
22. Hanne Marlene Dahl: Contemporary Theories of Patriarchy - Like a Bird without Wings? Power, Signification and Gender in the Reproduction of Patriarchy, 1995
23. Lene Klitrose: Moving far beyond the Separated Fields of Patriarchal Scholarship: the Qualitative Leap of Philosophical Daring, 1995
24. Ulla Koch: Omsorgsbegrebet i lyset af international økonomisk integration - begrebs- og metodediskussion, 1995
25. Karen Sjørup: Patriarkatet og det kvindelige subjekt, 1995
26. Susanne Thorbek: Women's Participation in Slum Organizations - Does it Make a Difference?, 1995
27. Mette Groes: Kvinder laver daghøjskoler for kvinder, 1995
28. Signe Arnfred: Conceptualizing Gender, 1995
29. Durre Ahmed: Essence and Diversity in Gender Research, 1995
30. Ann Schlyter: Women's Responses to Political Changes in Southern Africa - Common Grounds and differences, 1995
31. Diana Mulinari: Thinking about Feminism, 1995
32. Susanne Thorbek: Global Context - Local Concepts, 1995
33. Sylvia Walby: Key Concepts in Feminist Theory, 1996
34. Yvonne Hirdman: Key Concepts in Feminist Theory – Analysing Gender and Welfare, 1996
35. Anna Alten: The Incompatibility of Entrepreneurship and Femininity: A Dilemma for Women, 1996
36. Jane Lewis: Equality, Difference and Gender in Twentieth Century Welfare States, 1996
37. Eileen Drew: Key Concepts Employed to Understand Gender in Relation to the Labour Market, 1996

38. Ilona Ostner: Individualization, Breadwinner Norms, and Family Obligations. Gender Sensitive Concepts in Comparative Welfare, 1996
39. Feminist Research. Aalborg University. Report 1996-1999, 1997
40. Ruth Lister: Engendering Citizenship, Work and Care, 1997
41. Ruth Lister: Citizen or Stakeholder. Policies to combat social exclusion and promote social justice in the UK, 1997
42. Anne Showstack Sassoon: Beyond Pessimism of the Intelligence: Agendas for Social Justice and Change, 1997
43. Lilja Mósesdóttir: Breaking the Boundaries: Women's Encounter with the State in Sweden, Germany and the United States, 1997 Labour Market, 1996
44. Ruth Emerek, Jeanette E. Dahl og Vibeke Jakobsen: Migrant Women on the Danish Labour Market, 2000
45. Birte Siim: Dilemmas of Citizenship in Denmark – Lone Mothers between Work and Care, 1999
46. Iris Rittenhofer: Historicizing the “Glass Ceiling”. The engendering of difference in German and Danish media presentations of leadershipdebates 1960 – 1989, 2000
47. Chiara Bertone: Familiens rolle i og kvinders krav til de sydeuropæiske velfærdsstater: et studie om Italien, 1999
48. Margareta Bäck-Wiklund: Senmodernt familjeliv och föräldraskap – om traditionella roller och nya identiteter, 2001
49. Pernille Tanggaard Andersen: Retten til at vælge fællesskab – Yngre ufaglærte kvinders opfattelse af og praksis om fællesskab og solidaritet, 2002
50. Birte Siim: Feministiske bidrag til politisk teori, 2003
51. Anna-Birte Ravn: Economic Citizenship: Debates on Gender and Tax Legislation in Denmark, 1903-83, 2004
52. Christina Fiig: En feministisk offentlighed – Ph. D-forelæsning, Aalborg Universitet den 23. september 2004
53. Ann-Dorte Christensen: The Danish Gender Model and New Political Identities among Young Women, 2004
54. Hege Skjeie: Trosfrihet og Diskrimineringsvern, 2005

55. Kathleen B. Jones: Reflections on Violence and Gender in an Era of Globalization: A Philosophical Journey with Hannah Arendt, 2005
56. Gunhild Agger: Køn i *Matador* og *Krøniken*, 2005
57. Tina Kjær Bach: Kvinder i kommunalpolitik – rapport udarbejdet for Ligestillingsafdelingen, 2005
58. Birte Siim: Køn, magt og medborgerskab i en globaliseret verden, 2005
59. Kirsten Sværke: Nyfeminisme og nye kønsidentiteter, 2005
60. Anette Borchorst: Daddy Leave and Gender Equality – the Danish Case in a Scandinavian Perspective, 2006
61. Yvonne Mørck: Why not intersectionality? A concept at work in modern complex societies. Intersectionality and class travels, 2006
62. Daniel Gustafsson: Gender Integration and the Swedish Armed Forces: The Case of Sexual Harassment and Prostitution, 2006
63. Lise Rolandsen Agustín: Demokrati i det transnationale rum: En diskussion af civilsamfundsaktørernes demokratiseringspotentiale i den europæiske kontekst.
64. Ann-Dorte Christensen & Mette Tobiasen: Politiske identiteter og kønspolitiske holdninger i tre generationer. Forskningsrapport, pilotundersøgelse, Aalborg Universitet, 2007
65. Birte Siim & Anette Borchorst: The multicultural challenge to the Danish Welfare state – Social Politics, Equality and Regulating Families, 2007
66. Birte Siim & Christina Fiig: Democratisation of Denmark – the Inclusion of Women in Political Citizenship, 2008
67. Anna-Birte Ravn & Bente Rosenbeck: Gender and Family Policies in Denmark in the 20th Century, 2008
68. Sune Qvotrup Jensen: Andenhed, hybriditet og agens – Ph.d. forelæsning, Aalborg Universitet, 28. November 2007, 2008
69. Anette Borchorst: Scandinavian gender equality: Competing discourses and paradoxes, 2009
70. Carol Bacchi & Joan Eveline: Gender mainstreaming or diversity mainstreaming? The politics of “doing”, 2009

71. Lotte Bloksgaard: At 'gøre' køn i det moderne arbejdsliv – Ph.d.-forelæsning, Aalborg Universitet, 19. juni 2009, 2010
72. Valentine M. Moghadam: Feminist Activism in the Arab Region and Beyond: Linking Research to Policy Reform and Social Change, 2010
73. Lotte Bloksgaard: Integration, mentoring & networking. Erfaringer fra KVINFO's mentornetwork for indvandrere- og flygtningkvinder i Danmark, 2010
74. Carol Bacchi: Foucault, Policy and Rule: Challenging the Problem-Solving Paradigm, 2010
75. Nira Yuval-David: Power, Intersectionality and the Power of Belonging, 2011
76. Lotte Bloksgaard: Mænd, barselsrettigheder og brug af barsel - en interviewundersøgelse blandt mandlige medlemmer i 3F, 2011
77. Lise Rolandsen Agustín: Gender Equality and Diversity at the Transnational Level. Challenges to European Union policy-making and women's collective mobilization, 2012
78. I-Chieh Fang: Keen to get married: Why marriage is so important to 'independent' female migrant workers in Shenzhen, China, 2012
79. Pauline Stoltz: Jämställdhet, mångfald och medborgarskap - En docentföreläsning, 2012
80. Vanna Nordling: Redefining rights through local practices: the example of social support to undocumented migrants, 2012
81. Emanuela Lombardo, Petra Meier and Mieke Verloo: Policymaking and Gender, 2012
82. Marie Valentin Beck: Fædre og barsels-/forældreorlov: En diskussion af internationale erfaringer med politiske virkemidler, 2012
83. Yang Hui: A Gender Perspective upon the Social Security of the Floating Population' of China, 2013
84. Birte Siim & Pauline Stoltz: Nationalism, Gender and Welfare – The politics of gender equality in Scandinavia, 2013
85. Lotte Bloksgaard: Forældreorlov til far? Orlovsrettigheder, arbejdspladsnormer og fædres praksisser, 2013